

**ПРИНЯТО:**

педагогическим советом  
протокол № 1 от 31.08.2023 2023 г.

«**Утверждаю**»  
Директор МБОУ «Полевской лицей»  
Курского района Курской области  
Алтухов А. А.  
Приказ № 114 от 31.08 2023г.



**Программа реверсивного наставничества  
в рамках целевой модели наставничества  
МБОУ «Полевской лицей» Курского района  
Курской области**

**Руководитель проекта – Самофалова Е. В., заместитель директора по  
УВР МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области**



д. Полевая, 2023г.

### Паспорт проекта

№	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
1.	Наименование проекта с указанием формы наставничества	РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО как способ развития профессиональных отношений и как форма работы в рамках образовательных потребностей
2.	Руководитель и разработчики программы	Самофалова Е. В. – заместитель директора по УВР; Ларина Т. Е. – куратор наставничества, учитель русского языка и литературы; Гуторова Н. Н. – заместитель директора по УВР; Шестопалова Т. С. – руководитель МО учителей начальных классов; Халина Ю. В. - руководитель МО учителей гуманитарного цикла
	Участники программы и их роли	Молодые специалисты, обучающиеся – роли наставников; опытные педагоги лица – роли наставляемых; учителя-предметники, классные руководители – роли сопровождающих практики, руководители МО – роли сопровождающих практики, зам. директора по УВР и ВР– роли обеспечивающих условия проекта представители муниципальной методической службы – роли обеспечивающих условия проекта сопровождения
	Решаемая проблема и ее масштаб	Программа развития лица на 2023-2028 гг. в рамках реализации национального проекта «Образование» и федерального проекта «Современная школа» ориентирована на формирование новых сетевых сообществ в педагогической среде, на системную работу по проблеме профессионального самосовершенствования молодых и начинающих педагогов, развития института наставничества, создания механизмов многовекторной методической помощи учителям независимо от их опыта. В лице многолетний опыт работы Школы молодого педагога, но активность и мотивация молодых специалистов недостаточны и помощь опытных учителей не эффективна из-за отсутствия комплексности, последовательности методического сопровождения и наличия вариативности адресной помощи. Общешкольный
	Ведущая идея (идеи) программы	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
	Новизна программы	Изменение подходов к работе педагога - наставника в связи с появлением в образовательной организации особой категории учителей, нуждающихся в методическом сопровождении (любые категории учителей); актуализация прежнего опыта педагога, изменение характера отношений между учителями и обучающимися за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.
	Период реализации и этапы программы	2023–2025 гг. 1.Этап поиска и разработки (январь 2023–март 2023)

		<p>2.Этап апробации и внедрения (апрель 2023–декабрь 2023)</p> <p>3.Этап реализации (январь 2024– август 2025)</p> <p>4.Этап оценки эффективности (сентябрь 2025– декабрь 2025)</p>
	Цель программы	Создание в образовательной организации условий для комплексного и последовательного методического сопровождения и профессиональной поддержки педагогов.
	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации.</li> <li>2. Проанализировать имеющиеся в учреждении ресурсы и сложившиеся традиции наставничества.</li> <li>3. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» и «учитель - ученик» для взаимодействия наставнических пар/групп.</li> <li>4. Сформировать сообщество наставников из числа учителей и обучающихся лица.</li> <li>5. Использовать лучшие практики наставничества для активного вовлечения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в деятельность по методическому сопровождению вхождения в профессию.</li> <li>6. Стимулировать интерес и мотивацию педагогов к самообразованию и наставнической деятельности.</li> <li>7. Обеспечить повышение уровень профессиональной активности и самостоятельности педагогов-наставников; развитие навыков анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов-наставников; стремление педагогов всех категорий и обучающихся к сотрудничеству, эмпатию.</li> <li>8. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в лице.</li> <li>9. Создать методическую продукцию для педагогов по актуальным проблемам с использованием информационных технологий.</li> <li>10. Разработать мониторинг эффективности условий методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов с применением практик наставничества в форме «учитель-учитель».</li> </ol>
	Результат программы (результаты)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создана комплексная и последовательная эффективная система поддержки педагогов.</li> <li>2. Разработаны и внедрены практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» и «учитель - ученик» для взаимодействия наставнических пар/групп.</li> <li>3. Сформировано сообщество наставников из числа учителей лица.</li> <li>4. Разработаны методические материалы для педагогов по актуальным проблемам с использованием информационных технологий.</li> <li>5. Разработан и внедрен мониторинг эффективности условий методического сопровождения педагогов с применением практик наставничества в формах «учитель-</li> </ol>

	учитель», «ученик - ученик», «учитель-ученик». б.Налажено сотрудничество в педагогическом коллективе между различными категориями педагогов.
Критерии оценивания результатов программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенности участников образовательных отношений организацией деятельности по методическому сопровождению;</li> <li>- результативности образовательной деятельности;</li> <li>- развития сообщества педагогов образовательной организации;</li> <li>- укрепления положительного имиджа образовательной организации</li> <li>- повышение профессионализма педагогических работников.</li> </ul>
Перспективы программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>— программа может быть востребована и использована при реализации всех направлений методического сопровождения педагогов в любой образовательной организации;</li> <li>— тиражировать и распространять опыт, продукты проекта возможно в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для образовательных организаций, в форме публикаций в изданиях для педагогов;</li> <li>— программа может стать катализатором новых смыслов профессиональной деятельности педагогического коллектива образовательной организации;</li> <li>— продолжить реализацию программы можно на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.</li> </ul>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<a href="https://l-polevskoj.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://l-polevskoj.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>

## **Пояснительная записка**

Современный этап развития системы образования России характеризуется проблемой обеспечения квалифицированными кадрами. С одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов, с другой – явно прослеживается тенденция «вымывания» молодой и средней возрастной категории учителей, выбравших школу местом работы. Одним из эффективных способов обновления и сохранения педагогического коллектива является наставничество.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого образовательного учреждения. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества посредством своего педагогического роста и развития.

Система наставничества в МБОУ «Полевской лицей» Курского района действует с 1995 года. Она функционировала как Школа молодого педагога.

С 2022г. лицей определил необходимость и целесообразность разработки и внедрения практики наставничества «Ступеньки к успеху», представляющую собой комплексную модель наставничества, которая ориентирована на педагогов, нуждающихся в сопровождении: молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет; учителя, начинающие работать в учреждении, а также педагоги, нуждающиеся в повышении профессионально-личностного компетенций.

Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, вновь прибывшие учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, мы постарались составить схему взаимодействия всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов.

### **Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность**

МОУ «Полевской лицей», осуществляя реализацию конституционного права ребенка на получение качественного общего образования, видит свою Миссию в постоянном развитии и эффективном функционировании в изменяющихся условиях внешней среды; в воспитании гражданина, готового к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире.

Коллектив Учреждения убежден, что участие в инновационной деятельности помогает развивать творческий потенциал, инициативность, предприимчивость учителей, способствуют их профессиональному росту, позволяет формировать качества, которые необходимы для реализации профессиональной деятельности и достижению высоких результатов образовательной деятельности учащихся. Педагоги – активные участники различных педагогических форумов: семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений.

Свой педагогический опыт учителя представляют в публикациях, как в печатных изданиях, так и в информационных. Примером высокого профессионализма учителей является их участие в профессиональных конкурсах и конкурсных испытаниях разного уровня.

Оценка качества профессиональной деятельности учителя формируется из параметров, отражающих не только успех в профессиональных конкурсах и побед учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, но и показателей, описывающих ежедневный, кропотливый труд по достижению запланированных результатов; поэтому в лицее большое внимание уделяется повышению квалификации учителей, развитию их профессиональных компетенций.

С 1995 года в лицее функционирует Школа молодого педагога. Это своего рода методическое объединение молодых учителей. Целью его работы стало профессиональное сопровождение педагогов, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих у учителей в ежедневной практике.

Молодые учителя посещают уроки коллег, учителей лицея, тем самым формируя

личную профессиональную компетентность. Активное включение в работу Школы педагога-психолога лицея обеспечивает психологическую поддержку учителей, дает возможность оперативно решать возникающие проблемы.

Однако, помимо молодых специалистов, и другие категории сотрудников лицея могут нуждаться в помощи. Педагогическая практика показывает, что помощь нужна «новичкам», которые пришли в слаженный педагогический коллектив. Им требуется не столько доступ к информации и обучение новым навыкам работы, сколько просто человеческая помощь и поддержка. Еще одна категория, которой нужна помощь, – это педагоги, имеющие огромный потенциал для профессионального роста. Именно они в перспективе смогут привести команду к новым достижениям. Нельзя забывать и о работниках с низкой эффективностью труда, потому что от них зависит общая результативность педагогической деятельности всего коллектива. В этом случае необходимо работать на запрос и поддержку учителя.

Образовательный и воспитательный процесс МБОУ «Полевской лицей» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Сильные стороны:

- стабильный педагогический коллектив, сохранение традиций, наращивание педагогического мастерства;
- готовность педагогов к использованию в образовательном процессе информационных технологий;
- соответствие квалификации работников занимаемым должностям, ежегодное повышение квалификации;
- активное участие педагогов в конференциях, семинарах, конкурсах разного уровня.

Слабые стороны:

- низкий качественный показатель успеваемости в некоторых классах;
- активное участие в конкурсных программах и проектах ограниченной группы обучающихся и педагогов;
- недостаточный уровень индивидуализации обучения и профориентационной работы с обучающимися;
- низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных семей.

Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы лицея и использование наставничества для поддержки всех категорий педагогов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

**- *Отсутствие комплексной и последовательной системы наставничества***

По результатам анализа в лицее работают наставники по отдельным направлениям: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, в том числе к применению дистанционных образовательных технологий; подготовка учащихся к конкурсам, сопровождение проектной и учебно-исследовательской деятельности; тьюторство детей с ОВЗ; помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства. Часть педагогов осуществляет наставническую деятельность по нескольким направлениям. Таким образом, реализуются разрозненные, фрагментарные практики наставничества.

**- *Отсутствие целенаправленной подготовки управленческих и педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность***

На сегодняшний день у педагогов выявлена недостаточная сформированность компетенций для этого направления работы, что определяет необходимость специальной подготовки для работы наставником, обучения, сопровождения и оценки. Сами наставники демонстрируют понимание необходимости объединения в творческую группу, обучения по специализированным программам для наставников, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что реализация наставничества позволит систематизировать работу в данном направлении, совершенствовать педагогическую деятельность учителей.

### **Обоснование актуальности и инновационности программы**

*«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».* Ш. Амонашвили.

В настоящее время наставничество актуально не только в образовании, но и в других сферах деятельности. О роли наставничества неоднократно говорил в своих выступлениях В. В. Путин и в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества. С сентября 2021 г на базе нашего лицея действует Целевая модель наставничества. Она разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка».

В школу приходят молодые специалисты с желанием работать, равнодушные к детям, с «искоркой» в глазах и в душе. Молодых специалистов пугает та ответственность, которая ложится на их плечи, испытывая при этом высокое эмоциональное напряжение, они не справляются с трудностями самостоятельно и тихо уходят в другие сферы. Задача более опытных педагогов не упустить этот момент, поддержать и помочь молодым специалистам. Наставник именно тот человек, который поможет справиться с трудностями, разобраться в их причинах, поможет адаптироваться к новому коллективу и классам. Опыт наставничества повышает и профессиональный уровень наставника.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Из всех видов наставничества хочется выделить реверсивное наставничество, которое мы используем в своей практике.

В нашей программе предполагается организация работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Анализ опыта работы МБОУ «Полевской лицей» в создании модели наставничества определяет основные преимущества нашей системы:

- принятие ситуации мобильности кадров. В учреждении разработана стратегия развития кадрового потенциала, основанная на создании таких организационных условий, при которых каждый вновь принятый на работу педагог быстро адаптируется не только в коллективе, но и в своей профессиональной деятельности.

- индивидуальное сопровождение молодого специалиста более опытным педагогом позволяет добиться высоких результатов работы с первой минуты вхождения в коллектив;

- вновь принятым педагогам, имеющим определённый опыт работы в других организациях, назначается наставник, проработавший в нашем учреждении не менее трех лет. Сопровождая «новичка», он знакомит его с системой работы школы, особенностями ведения школьной документации, помогает правильно планировать рабочее время и многое другое;

- педагоги, которые испытывают затруднения в отдельных направлениях педагогической деятельности, сопровождаются наставниками персонально и в группе;

- принцип разумного сочетания опытных работников и молодых начинающих.

Наставник становится для вновь прибывшего учителя не столько ментором, сколько партнером, помощником и советчиком.

Значимость реверсивного наставничества очевидна для всех участников проекта: и наставляемым, и самим наставникам.

*Польза для наставляемых:*

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными педагогами. Во время этого процесса они:

1. Получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность.
2. Ощущают поддержку в профессиональном развитии.
3. Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации.
4. Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста.
5. Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности.
6. Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях.
7. Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.
8. Осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

#### *Польза для наставников*

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т.д.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

1. Имеют перспективы карьерного роста.
2. Получают признание заслуг и статуса наставника.
3. Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег.
4. Получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач.
5. Систематизируют имеющийся профессиональный опыт.
6. Принимают участие в формировании профессиональной команды.

#### **Ресурсное обеспечение проекта**

##### Нормативно-правовое обеспечение

— Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020г. № Р-76);

— Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

— Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021г. № 2163;

— Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.;

— Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,



дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";

— Постановление Губернатора Курской области от 08.12.2020 г. №385-пг "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";

— Приказ комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";

— Приказ комитета образования города Курска от 25.06.2021 №275 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";

— Приказ МБОУ "Полевской лицей" Курского района от 31.08.2021 г № 1-211 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества»;

— Положение " О наставничестве в МБОУ "Полевской лицей" Курского района Курской области";

— План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «Полевской лицей»;

— План реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Полевской лицей»;

— Программа наставничества в МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области на 2021-2025 гг.;

— Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар (групп) на 2023-2024 учебный год;

— Приказ об организации наставничества на 2023-2024 учебный год;

— Приказ МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области от 09.01.2023 г № «О разработке, внедрении и реализации инновационного проекта в сфере организации системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, в рамках деятельности региональной опорной площадки наставничества».

#### Информационное обеспечение

- СМИ
- Сайт образовательной организации <https://1-polevskoj.gosuslugi.ru/>
- Официальное сообщество образовательной организации <https://vk.com/public198860822>
- Публикации

#### Методическое обеспечение

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и

наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;

- психологическая литература;

- учебный материал - методики с необходимым стимульным материалом для диагностики и по отдельным направлениям; функциональная музыка, видео на специальных носителях.

#### Финансовое обеспечение программы

№ п/п	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1.	Работа наставников в течение всего времени реализации проекта	360 тыс.р.	в рамках ежемесячного стимулирования	
2.	Участие в региональном конкурсе «Я наставник»	35 тыс.р.	35 тыс.р.	
3.	Участие в муниципальном этапе конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют»	105 тыс.р.	45 тыс.р.	60 тыс.р.
4.	Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы	30 тыс.р.		30 тыс.р.
5.	Публикации статей в журналах	10 тыс.р.		10 тыс.р.
		540 тыс.р.		

#### **Содержание программы**

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен реагировать на изменения образовательной ситуации, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве. Всему этому способствуют различные формы наставничества.

Хочется остановиться на реверсивной модели наставничества. Молодое поколение сегодня говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате

технической революции. Это приводит к тому, что в образовательном процессе становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным, младшие ученики – ученикам старшего возраста и даже педагогам).

**Реверсивная модель** – обоюдное наставничество учителей, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного. Эта модель помогает развивать культуру толерантности, а так же молодым специалистам формировать более крепкие, доверительные отношения с учителями-наставниками. Благодаря этому, они стремятся открыто высказывать свои мысли и идеи, проявлять активность, индивидуальный творческий подход к педагогической деятельности. А это положительно влияет на вовлеченность учителей в жизнь школы, ее процессы и развитие.

**Реверсивное наставничество** позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры.

Необходимость реверсивного наставничества в нашем образовательном учреждении появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

### **РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО как способ развития профессиональных отношений и как форма работы в рамках образовательных потребностей**



**Актуальность** выбранной формы наставничества обусловлена особым вниманием, которое уделяется в современном отечественном образовании обучающимся и педагогам с особыми образовательными потребностями.

**Идея** заключается в раскрытии творческого потенциала личности каждого педагога и обучающегося через разные модели наставничества, развитие педагога с профессиональной точки зрения.

**Цель:** создание среды, способствующей формированию и максимально полной реализации творческих способностей ребёнка и педагога в различных областях науки, искусства, в социальной деятельности.

**Задачи:**

- обеспечение условий всестороннего развития личности на основе его интересов через творческую созидательную деятельность;
- создание благоприятной социокультурной среды для продуктивной самореализации наставляемого через интеллектуально-творческие мероприятия разного уровня;
- адаптация к изменяющимся социально-экономическим условиям;
- воспитание адекватного представителя общества, способного реализовать личностный потенциал исходя из своих интересов;
- выработка индивидуальной траектории развития обучающегося, студента, педагога;
- овладение современными педагогическими технологиями, обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, а так же отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

В рамках программы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой комплексное и последовательное методическое сопровождение наставляемых педагогов.

Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время и решает следующие задачи:

1. адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;
2. развитие профессионального потенциала педагогов;
3. формирование и развитие корпоративных знаний;
4. сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Наставничество в школе – это отношения учителя – стажера и педагога – наставника на начальном этапе вхождения в профессию. Для нас наставничество – это прежде всего плодотворное сотрудничество и взаимообмен знаниями и компетенциями. В нашем городе есть Курский государственный университет, выпускники которого получают образование на высоком уровне, владеют ИКТ-компетенциями. Наставничество-сотрудничество предполагает систематическую работу опытного учителя-мастера по развитию у молодого специалиста необходимых практических навыков и умений ведения педагогической деятельности, а выпускник ВУЗа обогащает наставника новинками в сфере образования, помогает освоить компьютерные технологии.

Данный вид наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, активным и талантливым педагогам планировать карьерную перспективу, становясь более ответственными, самостоятельными, целеустремленными, сформировать свой индивидуальный стиль педагогического общения.

Основной метод реверсивного наставничества:

- консультирование (индивидуальное, групповое): совместное обсуждение, осмысление полученного опыта.
- активные методы: создание проблемных, конфликтных ситуаций, личный пример, информирование, консультирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др.

Реверсивное наставничество помогает организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей, сотрудников, учеников старших и младших классов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое станет более конкурентоспособным в современных условиях.

Преподаватели старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения), используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий, требующих сформированности технических навыков.

Реверсивное наставничество является современной формой обучения. Предпочтительными компетенциями реверсивного наставника являются эмоциональный интеллект, готовность к разновозрастной коммуникации, обучению, педагогический такт, готовность к сотрудничеству, способность решать нестандартные задачи, толерантность.

Метод Обратного наставничества обладает значительными преимуществами:

1. Использование метода приводит к повышению понимания процессов, происходящих в современной школе.
2. Изучение новых областей знаний в компьютерных технологиях повышает эффективность и скорость работы.
3. Экономятся время и деньги, предназначенные для обучения сотрудников.
4. Обратное наставничество – отличный инструмент обмена знаниями: педагоги улучшают свои навыки работы с компьютером и другими гаджетами, тем самым повышая свою квалификацию, молодые специалисты и обучающиеся развивают управленческие таланты.
5. Увеличивается конкурентоспособность благодаря мозговым штурмам, обмену информации и опытом.
6. Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками, психологический климат внутри лица
7. Молодые сотрудники ощущают свою значимость, растут возможности удерживать талантливых сотрудников в коллективе.

Обучение педагогов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В работе с педагогами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы лица. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы лица.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

На первом этапе проводится анкетирование, определяется круг вопросов для совместной деятельности, определяются цели. Вопросы носят характер уточнения. На

втором и третьем этапах запускается процесс приобретения и совершенствования профессиональных компетентностей, создаются ситуации успеха, при этом используются различные методы, технологии, формы наставнической деятельности, активизирующие познавательную активность. На третьем анализируются результаты, намечаются перспективные направления дальнейшего взаимодействия.

Основной метод реверсивного наставничества - организация деятельности сопровождаемого: совместное обсуждение, осмысление полученного опыта. Результативными являются обсуждение (беседа, рефлексия), создание проблемных, конфликтных ситуаций, личный пример, информирование, консультирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др.

Реверсивное наставничество помогает построению профессиональной карьеры, позволяет использовать большую часть учебных ресурсов для освоения ключевых компетенций, обеспечивает взаимопонимание, постоянное и творческое общение обучающихся.

В процессе реверсивного наставничества формируется умение управлять процессами, включающее критическое мышление, комплексное решение проблем, инициативность, самостоятельность, ответственность, сотрудничество, эмоциональный интеллект, цифровую грамотность, обучаемость, открытость новому, применение исследовательских навыков, креативность.

Таким образом, развитие системы реверсивного наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, активным и талантливым педагогам планировать карьерную перспективу, становясь более ответственными, самостоятельными, целеустремленными, сформировать свой индивидуальный стиль педагогического общения.

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. А значит, программа будет постоянно расширяться. Каждый, попавший в коллектив образовательного учреждения, может получить помощь в своем профессиональном становлении.

Мы пришли к тому, что необходимо не просто объяснить цели программы, но и показать преимущества для каждого участника.

#### *Для наставляемого:*

- Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время переходного периода.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Уменьшение количества проб и ошибок в обучении и ускорение профессионального роста.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую карьеру.

#### *Для наставника:*

- Повышение эффективности обучения, обновления и преподавания.
- Признание как отличного учителя, полученное благодаря статусу наставника.
- Переориентация на инструкторскую практику и развитие навыков рефлексии.
- Благодарность наставляемого и администрации.

#### *Для профессии:*

- Удержание лучших, наиболее творческих преподавателей.
- Удержание опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность для роста.

- Увеличение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения.
- Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и методикам преподавания, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности и экспериментированию.

Когда время, деньги и человеческие ресурсы были использованы, для программы полезно знать, насколько повысилась эффективность работы учителей, что получилось, что – нет, степень удовлетворенности взаимодействия наставника и наставляемого. Для выявления данных показателей мы используем анкетирование.

Программа служит импульсом к развитию творческого потенциала каждого педагога; обеспечивает возможности свободного профессионального общения; создает условия для обогащения методического арсенала учителя; разрабатывает составляющие культурного кода педагога и ц е я ; создает условия для восполнения имеющихся профессиональных дефицитов в урочной и внеурочной деятельности педагога, классного руководителя, наставника.

Наиболее оптимальные модели взаимодействия педагогов следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения я могла осуществить профилактическую работу, которая планировалась в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. При подобном общении требуются знания психолого-педагогической теории, владение приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В работе с наставляемым педагогом используются следующие формы организации педагогической деятельности:

- Вечера вопросов и ответов: представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходят как непринужденное, равноправное общение молодого педагога и опытного наставника.

- «Круглый стол»: встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора

форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.

- Педагогические конференции: эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкрепленные его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

- «Неделя открытых дверей МБОУ»: это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего учреждения в специально отведенный для этого период.

В МБОУ существует негласное правило: в этот период молодому педагогу предоставляется свобода действий. Молодому педагогу предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. «Неделя открытых дверей МБОУ» - эффективная форма контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые дает молодой педагог, приглашаются не только представители администрации ОУ, но и другие молодые педагоги. Открытые занятия очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

- Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

- Педагогический семинар. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодой педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.

- Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичка необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

- Групповые дискуссии. В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла. Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научнопопулярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.

- Деловые игры. В работе с молодым педагогом можно использовать игровые приемы



(разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения) Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставника-организатора игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Консультирование организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичка, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности молодого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников. Практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, я уточнила, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего было в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями, он чувствует себя свободнее, увереннее.

Итак, организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. При этом педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо в общении с наставляемым руководствоваться терпением и целеустремленностью.

### 2-й этап – основной (проектировочный).

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседками, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,
- психолого-педагогические деловые игры, диспуты,
- круглые столы совместно с родителями и учениками,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация моделей уроков,
- презентация себя как учителя, классного руководителя.

Работа с молодым специалистом или вновь пришедшим будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»: обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

### 3-й этап – контрольно-оценочный.

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого или вновь пришедшего педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента педагога. В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие лично ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами. В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

В рамках данной программы возможно применение виртуального наставничества, которое мы используем в своей практике.

**Виртуальное наставничество (VirtualMentoring)** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Особенно актуален данный вид наставничества в работе со студентами и выпускниками лица, которые стремятся сохранить связь со своими педагогами и продолжить с ними обоюдно плодотворное сотрудничество.

В онлайн-образовании главный герой – обучающийся (выпускник) или студент. Задача наставника при такой форме наставничества – изучить потребности наставляемого, помочь ему определиться с целями и поддерживать на пути к ним. Виртуальное (дистанционное наставничество) позволяет выстроить персональный образовательный маршрут для каждого участника, что способствует непрерывному профессиональному развитию педагогов.

В процессе такой формы наставничества используются интерактивные электронные средства доставки информации, преимущественно Интернет и корпоративные сети организации, но не исключены другие способы, как, например, компакт-диск, флэш-носители.

В настоящее время мобильное обучение позволяет в полной мере реализовать потенциал электронного обучения. Его главный принцип: обучение и взаимодействие в любом удобном месте, в любое удобное время.

Поколение нынешнего времени легко включается в работу по удалённому доступу. Им ближе компьютерная среда, в курс дела они вникают быстро и практически с любого устройства. Очень здорово, если наставляемому и наставнику удаётся поймать «одну волну» и общение онлайн не приносит дискомфорта ни одной из сторон.

### Дорожная карта внедрения реверсивной модели наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	октябрь	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р- 145 от 25 декабря 2019 г
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	октябрь	Администрация, руководитель и проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Кураторы проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве
4.	Обучение наставников	Ноябрь	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
5.	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Наставники	Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
6.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
7.	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь	Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
8.	Мотивация и поощрение	Июнь	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение

				информации на сайте школы
--	--	--	--	---------------------------

### **Система управления и контроля программы**

Управление программой рассматривается как совокупность скоординированных действий, реализуемых органами управления различного уровня с целью обеспечить запуск реализации программы, контроль и анализ хода работ, корректировку программы в случае необходимости, анализ и оценку конечных результатов реализации мероприятий, общей эффективности проекта.

Заказчиком являются: все категории педагогов, обучающиеся и администрация лицея.

#### Заказчик:

- осуществляет управление реализацией программы в части, касающейся его участия;
- обеспечивает реализацию программы;
- выполняет функции исполнителя в части своих полномочий;
- уточняет целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, состав исполнителей, с учетом выделяемых на реализацию инновационного проекта финансовых средств;
- осуществляет контроль за ходом реализации программы;
- осуществляет мониторинг реализации программы: ежеквартальный, по итогам отчетного года и после завершения реализации;
- запрашивает у исполнителей мероприятий программы информацию, необходимую для проведения ежеквартального мониторинга, подготовки годовых отчетов и проведения оценки эффективности реализации проекта;
- проводит оценку эффективности реализации программы за отчетный год и весь период реализации;
- разрабатывает необходимые для реализации программы правовые акты;
- несет ответственность за реализацию, конечные результаты программы и достоверность сведений, включенных в годовые отчеты.

Исполнителем программы является: куратор наставничества и педагогический коллектив МБОУ «Полевской лицей» Курского района курской области (классные руководители, учителя-предметники, наставники, педагог-психолог).

Исполнитель программы осуществляет управление реализацией инновационного проекта, а именно:

- организацию выполнения мероприятий программы;
- сбор информации, обеспечение документооборота в рамках реализации программы;
- контроль хода выполнения мероприятий программы;
- анализ состояния работ по программе;
- выработку решений, не требующих изменения ключевых параметров программы;
- отчет о ходе работ по программе региональному центру наставничества.

Структура управляющей системы включает перечень органов управления проектом и распределение полномочий и ответственности между ними.

При формировании структуры управления проектом были определены:

- руководитель проекта – заместитель директора по УВР МБОУ «Полевской лицей» Курского района (осуществляет общее руководство, несет ответственность за достижение конечных результатов реализации всего проекта в целом);
- целевые руководители – куратор наставничества, руководители методических

объединений и заместители директора по УВР МБОУ «Полевской лицей» Курского района (несут ответственность за отдельные направления);

- ответственные исполнители работ (наставники, учителя-предметники, классные руководители, педагог-психолог - несут ответственность за конкретные мероприятия проекта и реализацию практик наставничества).

### Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

№п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат (значения показателей за весь период реализации, в том числе по годам)
1.	Адаптация педагогов к широкому медийному пространству современной школы	Доля обучающихся по федеральным государственным образовательным стандартам общего образования от общего количества обучающихся в ОО, 100% (ежегодно).
2.	Создание условий для непрерывного повышения педагогической квалификации	Количество обучающихся по основным образовательным программам НОО, ООО и СОО в общеобразовательной организации, не менее 250 чел. (ежегодно).
3.	Разработка практик наставничества по потребностям	В лицее разработаны практики наставничества по взаимодействию «учитель-учитель» в соответствии с диагностикой дефицитов и потребностей педагогического коллектива: 2023 г. – 6 шт.; 2024 г. – 6 шт.; 2025 г. – 6 шт.
4.	Оказание психолого - педагогической, методической и консультативной помощи молодым специалистам	Доля учителей, обратившихся за психолого-педагогической, методической консультацией от общего количества педагогических работников: 2023 г. – 2%, 2024 г. – 3%, 2025 г. – 4%.
5.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учителей, испытывающих трудности в работе на основе диагностики	Процент учителей для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты, не менее 100% (ежегодно).
6.	Участие в совместных мероприятиях разного уровня для молодых специалистов и наставников	15 чел. ежегодно
7.	Организация и участие в региональных и межрегиональных конференциях,	Доля учителей, принимающих

	фестивалях, форумах по обмену опытом работы	2023 г. – 7 чел. 2024 г. – 9 чел. 2025 г.- 12 чел.
8.	Вовлечение учителей лицея в различные формы сопровождения и наставничества	Активизация формы работы «учитель- ученик» в рамках реализации целевой модели наставничества. Охват учителей в программах наставничества: 2023 г. – 12 чел. 2024 г. - 16 чел. 2025 г. - 25 чел.
9.	Использование сервисов федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды	Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды – 100%
10.	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки руководителей, педагогических работников, учителей образовательной организации	Повышение профессиональной компетенции руководителей, педагогических работников, учителей образовательной организации. Количество руководителей, педагогических работников, учителей, прошедших переподготовку и курсы повышения квалификации: 2023-2025 – 12 человек (ежегодно).
11.	Увеличение доли педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией	Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией от общего количества педагогических работников: 2023 г. – 60%, 2024 г. – 60%, 2025 г. – 65%.
12.	Участие в региональном конкурсе «Я – наставник»	Повышение престижа педагогических работников. Количество человек, принимающих участие в ежегодном конкурсе «Я-наставник», не менее 1 чел. (ежегодно).
13.	Участие в муниципальном этапе ежегодного конкурса «Педагогический дебют»	Повышение престижа педагогических работников. Количество человек, принимающих участие в ежегодном конкурсе «Педагогический дебют», не менее 1 чел. (ежегодно).
14.	Подготовка материалов для издания методических рекомендаций для педагогических работников по актуальным вопросам образования	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников. Количество подготовленных

		материалов для издания методических рекомендаций, не менее 2 единиц (ежегодно).
15.	Организация работы региональных стажировочных площадок	Обобщение и распространение опыта работы педагогических работников на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования. Доля педагогических работников, участвующих в стажировочных площадках от общего количества педагогов, не менее 30% (ежегодно).
16.	Участие в международных научно-практических конференциях в рамках сетевого взаимодействия	Обобщение и распространения опыта работы педагогических работников на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования. Доля педагогических работников, участвующих в международных научно - практических конференциях в рамках сетевого взаимодействия от общего количества педагогов, не менее 20% (ежегодно).
17.	Стабильность кадрового персонала лицея	Снижение «текучести» кадрового персонала. 100% кадрового состава ежегодно.

### **Критерии и показатели эффективности реализации программы**

- оценка степени эффективности работы по реализации программы, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.

Динамика адаптации молодых специалистов и профессионального роста педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности образовательной организации. При этом каждый педагог разрабатывает программу индивидуального развития, включающую качественные показатели, перспективы саморазвития, результаты профессиональной диагностики, педагогический мониторинг, портфель достижений.

Существует особая система «отслеживания» поощрения и награждения педагогов. Учёт всех видов награждения работников организации, ежегодный внутренний аудит, в результате которого определяется, награду какого уровня может получить работник и в какой промежуток времени. При этом учитывается результативность его деятельности.

- количественные методы
  - уровень адаптации молодых специалистов не менее 60%
  - своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов
  - аттестация не менее 50% молодых педагогов на первую квалификационную категорию
  - показатель стажа работы в организации
- качественные (социологические) методы
  - система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей
  - участие молодых специалистов учреждения в профессиональных конкурсах



- активное включение молодых специалистов и учителей, начинающих работать в учреждении, в общешкольные мероприятия
- снижение текучести кадров и повышение мотивации педагогов к установлению длительных трудовых отношений.

#### Риски реализации программы и возможности их минимизации

Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
<i>1. Финансовые</i>	Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, грантах. Поиск и привлечение дополнительных источников финансирования
<i>2. Материально-технические</i>	Недостаточность материально-технической базы образовательной организации для удовлетворения потребностей инновационной площадки	Привлечение внешних финансовых ресурсов, спонсоров.
<i>3. Кадровые</i>	Отсутствие необходимых компетенций у имеющихся специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с ОГБУДПО «Курский институт развития образования», КГУ. Повышение квалификации. Командообразование
	Отсутствие прогнозируемых конечных результатов проекта	Систематический мониторинг реализации проекта, подбор новых механизмов реализации
	Низкий уровень активности педагогов при участии в мероприятиях проекта, а также различных конкурсах, проектах и т.д.	Привлечение педагогов к планированию, проведению мероприятий. Развитие системы мотивации педагогов
	Перегруженность педагогов-наставников, недостаточность временного ресурса	Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации проекта педагогов
<i>4. Психологические</i>	Недооценка или переоценка своих возможностей, изменение мотивации наставляемого, формальное внимание к предложенной деятельности, эмоциональное выгорание наставника.	Привлечение психолого-педагогической службы образовательной организации

## Приложение 1

Важно при выстраивании взаимодействия с наставляемым провести ситуационный анализ.

Для проведения такого анализа существует полезный инструмент, называемый SWOT анализом.

### **СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

1. Что вы делаете в своей работе особенно хорошо?
2. Что отличает вас от других?
3. Каковы ваши личные качества помогают вам в работе?
4. Какими личными ресурсами Вы располагаете?
5. Какими профессиональными достижениями уже можете гордиться?

### **СЛАБЫЕ СТОРОНЫ**

1. Что у Вас получается в профессиональной деятельности не так хорошо?
2. В чём Вы видите причину неудовлетворительных результатов?
3. Каких задач Вы стараетесь избежать в работе?
4. Каких навыков Вам не хватает, чтобы показывать лучшие результаты?

### **ВОЗМОЖНОСТИ**

1. Есть ли какие-либо курсы, вебинары по интересующим Вас направлениям профессионального роста?
2. Знаете ли Вы сайты, рекомендованные министерством просвещения Российской Федерации?
3. Как это можно улучшить?

### **УГРОЗЫ**

1. Какие препятствия встают перед вами в профессиональной деятельности?

### **Отчётная форма реализации реверсивной программы наставничества УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ по итогам полугодия**

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти;
- 2) Информация о неуспевающих обучающихся;
- 3) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися;
- 4) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам;
- 5) Методические разработки;
- 6) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических.

## Приложение 2

### РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№ п/п	Деятельность педагога по реализации задач своего ИОМ	Дата	Результат
1.	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

## Приложение 3

### **1 БЛОК. Родитель <=>ребенок**

Реверсивное наставничество подразумевает обратную связь: сначала наставниками являются родители (старшее поколение), потом эстафета переходит к детям, ставшими педагогами. Получается взаимовыгодное сотрудничество: наставники-родители ведут своих детей в школьные годы, ребенок, ставший специалистом, возвращается в это же учебное заведение и продолжает семейное дело, обучая своих бывших наставников новым веяниям в педагогике, помогая в современном цифровом образовании.

В МБОУ «Полевской лицей» данная практика наставничества представлена двумя семьями: Алтуховыми и Ефремовыми.

Участниками наставничества в семье Алтуховых являются Александр Александрович Алтухов, директор Верхне-Гуторовской школы (теперь филиал МБОУ «Полевской лицей»), сейчас директор МБОУ «Полевской лицей»; Лариса Николаевна Алтухова, зам. директора по УВР МБОУ «Полевской лицей», и Валентина Александровна Берлизева (Алтухова), учитель информатики и ОБЖ Верхне-Гуторовского филиала МБОУ «Полевской лицей».

### **Характеристика участников модели наставничества**

<b>Наставники</b>	<b>Наставляемый</b>
Алтухов Александр Александрович Алтухова Лариса Николаевна	Берлизева (Алтухова) Валентина Александровна
- родители; педагоги высшей квалификационной категории;	-окончила МБОУ «Полевской лицей» с золотой медалью, призер и

**-Александр Александрович** обладает большими знаниями в области теории и методов управления российского образования, постоянно совершенствует свой профессиональный уровень, стремится к овладению новыми знаниями.

В 2019 году под руководством Александра Александровича лицей победил в конкурсном отборе федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (2-ая очередь). С сентября 2020 года на базе МБОУ «Полевской лицей» открыт центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» в рамках регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», с 1 сентября 2021 года реализуется федеральный проект «Успех каждого ребёнка». Лицей является стажировочной площадкой реализации ДПП ПК для руководителей и заместителей руководителей ЦНППМ ПР ОГБУ ДПО КИРО. Лицей также ведет планомерную работу по профессиональной ориентации обучающихся, сотрудничает с КГСХА им. Проф. И. И. Иванова, КГУ, ЮЗГУ, ЧОУ ВО «РОСИ». Педагоги и обучающиеся неоднократно являлись участниками научных конференций, проводимых этими учебными заведениями.

Под руководством Алтухова Александра Александровича в 2020 году проведен капитальный ремонт двух зданий лицея в рамках реализации федеральной программы "Благоустройство зданий государственных и муниципальных ОО в целях соблюдения требований к воздушно-тепловому режиму, водоснабжению и канализации", полностью обновлена мебель, значительно пополнена материально-техническая база. В 2022 году реализованы мероприятия по модернизации школьных систем образования, в ходе которых проведен капитальный ремонт здания начальной школы.

В 2022 году Алтухов Александр Александрович в составе делегации Курской области посетил Донецкую Народную Республику, где заключил соглашение о сотрудничестве с муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Камышевская школа» Першотравневого

победитель районных конкурсов и олимпиад;

выступления на районном семинаре учителей ОБЖ: «Повышение эффективности проектной деятельности на уроках ОБЖ»2019г

-публикации в сборнике «Инфокоммуникации и космические технологии: состояние, проблемы и пути решения» - «Алгоритм необратимых преобразования для системы контроля целостности цепочек пакетов в сетях с низкой пропускной способностью», 2019 г.; материал в сборнике «Информационные технологии в моделировании и управлении: подходы, методы, решения: Сборник научных статей II Всероссийской научной конференции с международным участием», г. Тольятти - «Характеристика систем электронного документооборота» 2019 г..

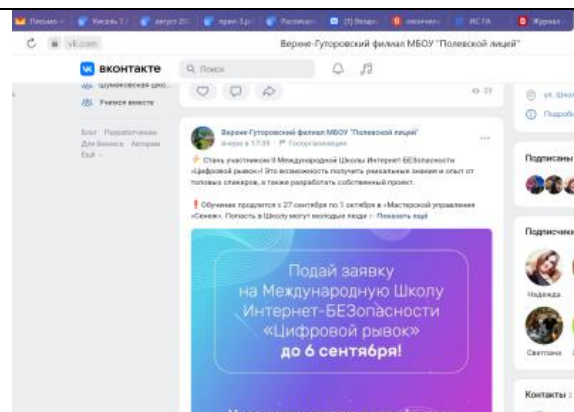
победитель Всероссийской олимпиады "Педагогическая практика" (проект <<https://pedpractice.ru/>>);дипломантом III степени онлайн-тестирования «ТРИЗ-педагогика как инновационная технология формирования творческой личности» («Мега-талант»); победитель Всероссийской олимпиады "Педагогический успех" 2019 г. в номинации: «Профессиональная компетентность учителя ОБЖ в условиях ФГОС» (педагогический успех.рф). Диплом успешного прохождения Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, приуроченный к 130-летию А.С. Макаренко (Единый урок.рф).

- социально активная личность;

- ведет страничку Верхне-Гуторовского филиала МБОУ «Полевской лицей» в сети ВКонтакте

района ДНР. Сейчас ведется активная работа по оказанию методической помощи администрации данной школы и её педагогам. Результаты работы Александра Александровича как директора неоднократно были отмечены на различных уровнях: Благодарственное письмо Ассоциации 3D образования (ФГБОУ ВО «ЮЗГУ») (2019 г.); Почётная грамота Курской областной Думы за многолетний добросовестный труд, существенные достижения в профессиональной деятельности (2020г.); Благодарственное письмо научно-просветительского центра PROвыбор за активное участие и содействие в проведении регионального конкурса «В мире науки и техники В. Г. Шухова»(2021 г.); Благодарность ОГБУ ДПО КИРО за организацию работы региональных стажировочных площадок (2021 г.); Грамота комитета воинов-интернационалистов при совете правительств государств-участников содружества (2022 г.).

**Лариса Николаевна** - зам.директора по УВР МБОУ «Полевской лицей», учитель математики Верхне-Гуторовского филиала МБОУ «Полевской лицей». Транслирует опыт на районных и региональных семинарах: мастер-класс на областном семинаре «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ОО» на тему «Роль внеурочной деятельности в развитии духовной культуры и становлении нравственных ценностей обучающихся», выступление на районном семинаре на тему «Организация самостоятельной работы обучающихся на уроках математики», выступление на районном семинаре на тему «Формирование ключевых компетенций обучающихся на уроках математики во внеурочное время», участие в проведении Дня открытых дверей региональных стажировочных площадок в рамках «Недели математики–2019»; член жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по математике; член предметной комиссии по общеобразовательным предметам при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Курской области 2015-2019 гг.; опубликован материал в сборнике «Приоритетные направления развития науки и образования» - «Ситуация



успеха в учебной деятельности школьников и пути её создания»; материал в сборнике «Инновационные процессы в образовании и развитие профессиональных компетенций педагога в условиях формирования ФГОС общего образования» - «Внеурочная деятельность по математике в условиях сельской школы» (2019г.).

Имеет Почётную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации (Приказ от 6.08.2012г. №1113/к-н)

### **Ефремова Ольга Ивановна**

Ефремова Ольга Ивановна – учитель русского языка и литературы МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области, выпускница этой же школы. Ее педагогический стаж – 32 года. В 1991 г Ольга Ивановна окончила Курское педагогическое училище по специальности «Учитель начальных классов». В 1997 году – Курский государственный педагогический университет по специальности «Филология».

Ефремова О.И. постоянно участвует в реализации общеобразовательных проектов Курской области:

- разработчик уроков по русскому языку и литературе, размещенных на официальном сайте МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области в разделе «Методическая копилка»;

- член отделения учителей русского языка и литературы регионального учебно-методического объединения в системе общего образования Курской области - член регионального проекта для преподавателей русского языка и литературы "Школа молодого словесника";

- модератор в рамках работы региональной стажировочной площадки по теме «Управляющий и команда: прямое и удалённое взаимодействие»;

- тьютор на курсах повышения квалификации по программе «Развитие предметной компетенции учителя русского языка: теоретические и практические аспекты» в рамках реализации ведомственной целевой программы «Научно-методическое, методическое и кадровое обеспечение обучения русскому языку и языкам народов Российской Федерации»;

**Ефремова Анна Леонидовна**, высшее образование, педагог-психолог, учитель биологии МБОУ «Полевской лицей»

В 2019 году освоила программу магистратуры по направлению подготовки Специальное (дефектологическое) образование ФГБОУ ВО «Курский государственный университет». Практическая деятельность по специальности педагог-психолог началась в 2019 году в ОБОУ «Лицей-интернат №1» г. Курска в структурном подразделении Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей «УСПЕХ»; педагог-психолог МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области.

**2014 год** – преподаватель общей и социальной психологии, сестринское дело в ОБОУ «Курский базовый медицинский колледж»;

**2019 год** - сертификат за участие в XII Международной научно – практической конференции молодых ученых и студентов, посвященной памяти профессора Р.Е. Левиной «ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ...ФЕВРАЛЬСКИЕ ЧТЕНИЯ». Выступление с докладом «Профориентация слепых обучающихся при получении среднего профессионального образования» ФГОУ ВО «Курский государственный университет»

**2019 год** – участник конкурса студенческих инициатив «МОЕ ИНКЛЮЗИВНОЕ ПРОСТРАНСТВО»

- участник с докладом в 5-й секции «Непрерывное педагогическое образование и профессиональный рост учителя» по теме: «Модель непрерывного профессионального развития учителя» на III Международном съезде учителей и преподавателей русской словесности.

Участие педагога в Международном съезде учителей позволило расширить профессиональные связи для работы в Международной просветительской акции "Россия многолика", проводимой Обществом русской словесности (ОРС), Международной ассоциацией преподавателей русского языка и литературы (МАПРЯЛ), Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова и Литературным институтом имени А.М. Горького. Знакомство с Алексеем Николаевичем Варламовым, писателем, ректором Литературного института имени А.М. Горького, доктором филологических наук, профессором, - результат участия в онлайн-проекте «Русские субботы» на базе филологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Постулат «Обучая, обучайся сам» реализуется педагогом на практике: участие в качестве докладчика на семинаре - совещании «Языки народов России в системе ОО РФ» по теме «Конкурсное движение как средство популяризации родного (русского) языка»; выступление с мастер – классом на региональном уровне по теме «Потенциал уроков родного (русского) языка и родной (русской) литературы в реализации целей формирования причастности обучающихся к свершениям и традициям своего народа» в рамках расширенного заседания отделения «Организация единого образовательного пространства в контексте общенациональных приоритетов и стратегии развития образования Курской области до 2030 года»; публикации на региональном и федеральном уровнях: «Рабочая тетрадь для общеобразовательных организаций по предмету «Родная (русская) литература для 5-9 классов» // Под ред. О. Н. Зимневой – Курск: 2021. , методическое пособие «Индивидуальный итоговый проект в 9 классе»/ Под ред. О. Н. Зимневой – Курск: ООО «Учитель». 2021. – 96с, публикации в региональном журнале «Педагогический поиск», проектная работа «Конспект урока, посвящённый наследию Петра Первого» АНО ДПО «Образование-Русское слово» .

(Диплом III степени в номинации «Презентация «Социальная инклюзия в моем городе» НО «InclusivePractices», Грузия;

**2019** год – участник Межрегионального конкурса по оказанию экстренной допсихологической помощи «ФАКТОР СТРЕССА». Благодарственное письмо за участие в подготовке и проведении Межрегионального конкурса ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Министерства Здравоохранения Российской Федерации

**2019** год – участник VI Международного конкурса научно-исследовательских проектов «ПРИНИМАТЬ. ПОНИМАТЬ. ПОМОГАТЬ» (Диплом II степени в номинации «НАУЧНЫЙ ПРОРЫВ». Тема проекта: «Стирая границы: навигатор для родителей по взаимодействию с организациями систем образования, здравоохранения и социальной защиты» ФГОУ ВО «Курский государственный университет» .

**2019** год - благодарность за значительный вклад в организацию и проведение XVIII Международного лагеря молодежного актива «Славянское содружество 2019» (Федеральное агентство по делам молодежи Администрация Курской области)

**2019** год - сертификат за участие в Мастерской «ProMedia» XVIII Международного лагеря молодежного актива «Славянское содружество» (Федеральное агентство по делам молодежи Администрация Курской области)

**2019** год - удостоверение о повышении квалификации «Технологии организации и проведения конкурсов научно-технологической направленности» (Образовательный Фонд «Талант и успех»)

**2019** год – удостоверение о повышении квалификации «Методика работы с одаренными детьми» ОГБУ ДПО КИРО;

**2020** год – диплом о

Победа в конкурсах педагогического мастерства: конкурс на получение денежного поощрения лучшими учителями общеобразовательных учреждений в рамках приоритетного национального проекта «Образование», Международный мастер-класса учителей родного, в том числе, русского языка в номинации «Учитель-новатор», Всероссийский дистанционный конкурс «Учитель года России- 2022» (1-е место в регионе, 2-е место в России).

Вся эта работа, считает учитель, направлена на освоение и применение новых педагогических технологий на уроках словесности. Ведь урок - это небольшая, но всё – таки жизнь ребёнка. И если задуматься, то станет совсем очевидно то, что большую часть «золотого детства» он, ученик, проводит в общеобразовательной организации. Здесь есть всё: уроки, обеды и завтраки по расписанию, классные часы, олимпиады, соревнования, общение, возможность впервые публично заявить о себе как о личности. Человек – существо общественное и без поощрения старших, мнения сверстников ему невозможно обойтись! Ольга Ивановна старается разглядеть индивидуальность каждого ребёнка, не упустить и не пройти мимо, помня о том, что маленький человек (смирный или сорванец) – ребёнок, а детям свойственно определить друг вы ему или враг, а уже потом, какой учитель.

Каждый урок педагога - постижение учениками родного слова, воспитание культуры, видение мира во всех его проявлениях, открытие в ребёнке того, чего он о себе ещё не знает. Создание социальных видеороликов, буктрейлеров по произведениям мастеров художественного слова, фильмов о родном крае, где ученики - актёры, сценаристы, операторы и режиссеры – всё это делает педагога и его учеников надёжными союзниками в решении не только педагогических задач, но «и открывает тайную дверцу к душам тех, кого смог полюбить!»

Ольга Ивановна прошла курсы повышения квалификации по ДПП ПК «Особенности организации работы со школьниками, проявляющими способности в литературном творчестве и познавательную направленность в изучении области «Филология» в Образовательном Фонде «Талант и успех» г. Сочи, что позволило не только представить школьный медиациентр

профессиональной переподготовке «Менеджмент в образовании» ОГБУ ДПО КИРО

**2020 год** – удостоверение о повышении квалификации по программе «Конструирование индивидуальных траекторий развития детей дошкольного и младшего школьного возраста: от педагогической идеи к образовательной практике»

**2021 год** – сертификат куратора команды конкурса «Смотри, это Россия!»

**2021 год** – сертификат за участие в международной научно-практической конференции «Инклюзивное образование – инклюзивное общество» (АНО ВО «Университет «Сириус»

**2021 год** – диплом победителя II степени за авторскую разработку: психологический клуб «Коммуникация» в социальной сети Вконтакте»

**2022 год** – удостоверение о повышении квалификации «Проектная и исследовательская деятельность в работе с одаренными детьми» (ОГБУ ДПО КИРО)

**2022 год** - сертификат наставника Всероссийского конкурса «Большая перемена» среди школьников 5-10 классов по программе СПО (Федеральное агентство по делам молодежи РФ)

**2022 год** – благодарность за подготовку призера регионального этапа Российской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского (ОГБУ ДПО КИРО);

**2022 год** – благодарность за подготовку призера заключительного этапа Российской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского (Департамент образования Ярославской области)

**2022 год** – диплом за 3 место в Международном конкурсе научных разработок школьников и студентов «Наука без границ»

**2022 год** – сертификат за участие во Всероссийском проекте «Лига будущего», подав идею развития России (Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодёжь);



(школьная газета «Лицейский вестник», главным редактором которой педагог является с 2017 года) на всероссийском уровне, но и усовершенствовать работу по подготовке обучающихся лица к олимпиадам, конкурсам, экзаменам по русскому языку и литературе. Результаты данной работы - победы учеников: заключительный этап олимпиады школьников Союзного государства «Россия и Беларусь: историческая и духовная общность» в г. Могилёв (Республика Беларусь) (2019г), «Лествица», Всероссийский конкурс сочинений (2022г), «Без срока давности», Международный конкурс «Твори! Участвуй! Побеждай!», номинация «Поэтическая проба пера. Литературное творчество» (2022г), 12-й Всероссийский конкурс для детей и молодежи «Гордость России», номинация «Литературное творчество». Сочинение «Золотая рыбка»(2022г), второй областной конкурс творческих работ «Язык есть исповедь народа», посвященный Международному Дню родного языка (2021г); максимальный балл ЕГЭ по русскому языку в 2021г - 92. Главная заслуга педагога заключается в приучении воспитанников к умственному труду, так как эта обязанность важнее, чем передача самого предмета.

Учителю свойственны открытость, коммуникабельность и доброжелательность, ей присущи гражданская ответственность и преданность выбранной профессии. Педагог награждён Благодарностью координатора совета Национальной родительской ассоциации РФ за активную жизненную позицию, развитие родительского просвещения и семейного воспитания и за содействие в проведении семинара-совещания «Языки народов России в системе общего образования Российской Федерации» (2022г), Благодарностями Министерства образования Курской области, нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

- учителя высшей квалификационной категории, стаж работы более 20 лет;  
- активная жизненная и профессиональная позиция (победители конкурсов профессионального мастерства и конкурсов общественной направленности,

**2022 год** – благодарственное письмо за организацию и проведение креативных встреч в рамках Всероссийского проекта «Лига будущего» (Руководитель Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодёжи);

**2022 год** – сертификат участника социального проекта «Молодежная медиастудия «Проектные решения молодых» (ПРМ) (Руководитель АНО ПРМ);

**2023 год** – присвоена первая квалификация педагог-психолог (Министерство образование и науки Курской области)

- Активная жизненная позиция,  
- Разбираются в современных технологиях, легко обучаются, постоянно повышают квалификацию  
- Участвуют в мероприятиях разного уровня, достигли хороших результатов,

активные трансляторы профессионального опыта); - обладают развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением быть с обучающимся на равных, способным в свою очередь обучаться у своего ученика;	Имеют грамоты, благодарности, разработали собственные проекты
---	---

Главным условием реализации заявленной формы наставничества является создание социокультурной среды, позволяющей реализовать эффективную практику наставничества, направленную на успешное формирование у наставляемого осознанного подхода к реализации личностного потенциала.

## 2 БЛОК. Учитель <=>ученик/ Выпускник <=> учитель

В МБОУ «Полевской лицей» с 1 сентября 2021 года одной из форм наставничества выбрана форма «ученик - ученик», которая предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Одним из направлений работы стала Подпрограмма для обучающихся с особыми образовательными потребностями в области 3Д-моделирования и робототехники (руководитель Коржавина Е. Г., учитель математики, информатики).

Очень быстро дети в рамках внеурочной деятельности в силу своей высокой мобильности и гибкости смогли освоить 3Д-моделирование и даже превзойти учителя — куратора. Возникла необходимость в изменении формы наставничества, позволяющей расширить возможности в овладении 3Д-моделирования и робототехники.

Решением явилось внедрение программы обратного наставничества. Обучающиеся смогли раскрыть свои лидерские таланты, почувствовали потребность в них, у них повысился уровень самостоятельности, ответственности, что очень важно для современного школьника. Кроме того, некоторые обучающиеся уже стали выпускниками, но продолжают поддерживать связь с педагогом, делясь новыми идеями и наработками.

Результаты отразились в следующих достижениях наставника и наставляемых.

### Наличие достижений обучающихся по предмету и внеурочной деятельности

Название мероприятия (указать очное, заочное)	Уровень (ОО, муниципальный, региональный, всероссийский, международный)	Кол-во участников	Достиженные результаты	Подтверждающий документ * (копия грамоты, диплома, сертификата, выписка из протокола и т.д.)
Региональный этап V Всероссийской олимпиады по 3Д технологиям, 2021 г.	региональный	команда	Номинация «Яркие цвета»	Копия протокола
VII Всероссийская олимпиада по 3Д технологиям 2021	региональный	команда	Команда - победители	Копия протокола

г.				
VII Всероссийская олимпиада по 3Д технологиям (всероссийский этап, г. Анапа) 2021 г.	всероссийский	1	1- победитель	Копия протокола
Региональный этап V Всероссийской олимпиады по 3Д технологиям 2022 г.	региональный	команда	Команда - победители	Копия протокола

**Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности и активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций**

Год	Уровень, на котором распространяется собственный педагогический опыт (ОО, муниципальный, региональный и т.д.)	Форма распространения собственного педагогического опыта	Тема представляемого педагогического опыта Подтверждающий документ * (копия сертификата, выписка из протокола и т.д.)
2021	региональный	мастер-класс "Создание 3D объектов с помощью специализированных программ и 3D ручки"	Копия сертификата
2021	региональный	участие и содействие в проведении регионального конкурса «В мире науки и техники В.Г. Шухова»	Копия благодарственного письма
2021	региональный	участие в деятельности региональной стажировочной площадки для управленческих команд общеобразовательных организаций Курской области по теме «Управляющий и команда: прямое и удаленное взаимодействие»	Копия благодарственного письма
2022	региональный	Открытый урок «3D моделирование» в дистанционном формате для образовательных организаций Курской области (22.02.2022 г.)	Копия сертификата

**Продуктивное использование новых образовательных технологий**

<b>1</b>	<b>Здоровье сберегающие технологии</b>	Сохранение здоровья обучающихся. На каждом уроке	Личностные УУД: -формирование самосознания и мировоззрения, ценностных ориентаций и личностных смыслов, включая гражданскую идентичность (когнитивный, эмоционально-
----------	--	--	---

			<p>ценностный и деятельностный компоненты);</p> <p>- формирование правильного отношения к своему здоровью, ответственности за выбор образа жизни;</p> <p>- умение выражать эмоциональное отношение к ситуации, появление самостоятельности и чувства взрослости.</p> <p>Регулятивные УУД:</p> <p>- наличие целей для каждого из сфер жизнедеятельности;</p> <p>- содержательная наполненность и конкретность целей;</p> <p>- проявление активности в достижении поставленных целей.</p>
2	<b>Проблемное обучение</b>	<p>Предполагает создание под руководством педагога проблемной ситуации и активной самостоятельной деятельности, учащихся по их разрешению, в результате чего происходит развитие мыслительных способностей и творческое овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками. Постоянно.</p>	<p>Усвоение не только результатов научного познания, но и самого пути процесса получения этих результатов, формирования познавательной самостоятельности учащегося и развитие его творческих способностей (помимо овладения системой знаний, умений, навыков и формирования мировоззрения)</p> <p><b>Результат: участие обучающихся и победа в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников по 3Д технологиям</b></p>
3	<b>Технология проектного обучения и исследовательской деятельности</b>	<p>Стимулировать интерес ребят к определенным проблемам, предполагающим владение определенной суммой знаний и через проектную деятельность, предусматривающую решение одной или целого ряда проблем, показать практическое применение полученных знаний. Периодически, согласно рабочей программе по предмету, календарно-тематическому планированию.</p>	<p>Технология способствует развитию коллективной учебной деятельности учащихся при которой цель осознаётся как единое требующее объединение всего коллектива;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в процессе деятельности между членами коллектива образуется отношения взаимной ответственности;</li> <li>• умение понимать и сознательно использовать различные формы и способы представления данных;</li> <li>• умение наглядно представлять имеющийся материал использовать продуктивную содержательную коммуникацию;</li> <li>• контроль за деятельностью выполнения проекта осуществляется членами самого коллектива.</li> </ul> <p>Значительное внимание в современном образовании уделяется личностной ориентации, методике для учёта индивидуальных особенностей учащегося, использование опыта</p>


			<p>учащегося и обучения методам исследования.</p> <p><b>Результат:</b></p> <p>1) участие обучающихся и победа в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников по 3Д технологиям;</p> <p>2) социальный проект «Реконструкция школьного стадиона» (ссылка на защиту <a href="https://vk.com/polevskoiliceytr?w=wall-197914336_247">https://vk.com/polevskoiliceytr?w=wall-197914336_247</a> )</p>
4	<b>ИКТ</b>	<p>В целях активизации Учебной деятельности интеллектуального развития учащихся повышению эффективности образовательного процесса и качества образования. На каждом уроке.</p>	<p>Повышение мотивации учения учащихся;</p> <p>развитие познавательной деятельности учащихся;</p> <p>стимулирование самостоятельности учащихся и подготовке к урокам;</p> <p>воспитание у учащихся познавательной активности;</p> <p>умение работать с дополнительной литературой, используя возможности компьютера и Интернета;</p> <p>повышение эффективности урока, развитие мотивации через использование ИКТ</p> <p><b>Опыт работы представлен на региональных семинарах, обобщен в методических пособиях и разработках.</b></p>

#### Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования

Год	Уровень Подтверждающий документ*(копия приказа и т.д.)	Тематика и форма экспериментальной или инновационной деятельности	Степень участия (организатор, разработчик, участник и т.д.) и личные результаты участия педагогического работника в экспериментальной и инновационной деятельности
2021	<b>школьный</b>	Различные формы деятельности на уроках по индивидуальному проекту и во внеурочной деятельности Центра «Точка роста»	<b>Руководитель Центра «Точка роста»</b>
2021	<b>региональный</b>	Участие в деятельности региональной стажировочной площадки для управленческих	<b>Выступление, Благодарственное письмо ЦНППМ КИРО</b>

		команд общеобразовательных организаций Курской области по теме «Управляющий и команда: прямое и удаленное взаимодействие»	
<b>2022</b>	<b>региональный</b>	Участие в организации и проведении областной выставки «Семь слагаемых успеха Курского образования»	<b>Участие, Благодарность комитета образования и науки Курской области</b>

**Результаты участия учителя в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса**

Год составления, издания, публикации и т.д.	Уровень реализации (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	Наименование методической продукции	Форма представления продукции(копии титульного листа программы, конспекты занятия, сценарии, презентации по теме, адреса сайтов и т.д.)
2021 г.	региональный	Учебное пособие «Основы моделирование в Компас-3D для школьников»	

**Наличие авторских (соавторских) опубликованных материалов**

Уровень публикации	Наименование публикации	Год и место опубликования	Подтверждающий документ(титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, адреса сайтов)
федеральный	входная контрольная работа по алгебре (7 класс)	2021 г., Ресурс информационно-образовательного портала профессионального мастерства педагогических работников «Мультиурок»	Ссылка на публикацию на сайте: <a href="https://multiurok.ru/files/vkhodnaia-kontrolnaia-rabota-po-algebre-1.html">https://multiurok.ru/files/vkhodnaia-kontrolnaia-rabota-po-algebre-1.html</a>
федеральный	Календарно-тематическое планирование по алгебре 7 класс по	2021 г., Ресурс информационно-образовательного портала профессионального	Ссылка на публикацию на сайте: <a href="https://multiurok.ru/i">https://multiurok.ru/i</a>

	ФГОС	мастерства педагогических работников «Мультиурок»	<a href="https://d85428895/files/?act=addfile">d85428895/files/?act=addfile</a>
региональный	Учебное пособие «Основы моделирование в Компас-3D для школьников»	2021 г., Курск	копия

#### Участие учителя в профессиональных конкурсах

Год участия	Уровень участия	Наименование конкурса профессионального мастерства	Результативность участия (участник, призер, победитель)
2021	региональный	<b>Премия Губернатора Курской области для молодых специалистов</b>	<b>участник</b>

#### Самообразование

Год	Название мероприятия	Результат участия(сертификат)
2021	Активное участие и содействие в проведении регионального конкурса «В мире науки и техники В.Г. Шухова»	Благодарственное письмо
2021	Активное участие в деятельности региональной стажировочной площадки для управленческих команд общеобразовательных организаций Курской области по теме «Управляющий и команда: прямое и удаленное взаимодействие»	Благодарственное письмо
2021	Организация межрайонного дистанционного конкурса «Объемное моделирование», проходившего в рамках реализации проекта «Кадры для цифровой экономики»	Благодарность
2022	Активное участие в организации и проведении областной выставки «Семь слагаемых успеха Курского образования»	Благодарность

Урок [https://sferum.ru/?call\\_link=Gnev3DMXjd49Vf2l32rfJLcKM8EOmUIZxEqOTcu-Cfw](https://sferum.ru/?call_link=Gnev3DMXjd49Vf2l32rfJLcKM8EOmUIZxEqOTcu-Cfw)  
(областное открытое занятие в дистанционном формате по ссылке 22.12.2022 г.)

#### Разработка электронных образовательных продуктов, ресурсов

Наименование разработанного электронного образовательного продукта, ресурса	Вид (текстографический, текстографический с гиперссылкой, визуальный, звуковой, мультимедиа, интерактивный и	Уровень на котором используется ЭОР, ЭОП (только учителем, другими педагогами школы, на муниципальном, региональном уровне и т.д.)

	т.д.)	
статья «История математического образования и его современные проблемы»	текстографический	международный
статья «Анализ финансовых признаков непрерывности деятельности организации» <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=27505754">https://elibrary.ru/item.asp?id=27505754</a>	текстографический	региональный
входная контрольная работа по алгебре (7 класс) <a href="https://multiurok.ru/files/vkhodnaia-kontrolnaia-rabota-po-algebre-1.html">https://multiurok.ru/files/vkhodnaia-kontrolnaia-rabota-po-algebre-1.html</a>	Текстовый, программно-методический(учебные планы и учебные программы)	муниципальный
Календарно-тематическое планирование по алгебре 7 класс по ФГОС <a href="https://multiurok.ru/id85428895/files/?act=adddfile">https://multiurok.ru/id85428895/files/?act=adddfile</a>	Текстовый, программно-методический (учебные планы и учебные программы)	ОО

#### Поощрения учителя в межаттестационный период

Год получения награды, поощрения	Наименование награды, поощрения	Орган исполнительной власти, орган самоуправления ОУ и т.д., поощривший педагогического работника
2021	Почетная грамота за достигнутые успехи в образовательной деятельности и большой вклад в дело воспитания подрастающего поколения	Комитет образования и науки Курской области
2021	Активное участие и содействие в проведении регионального конкурса «В мире науки и техники В.Г. Шухова»	Благодарственное письмо
2021	Активное участие в деятельности региональной стажировочной площадки для управленческих команд общеобразовательных организаций Курской области по теме «Управляющий и команда: прямое и удаленное взаимодействие»	Благодарственное письмо
2022	Активное участие в организации и проведении областной выставки «Семь слагаемых успеха Курского образования»	Благодарность





**Самоfoxлова Екатерина Витальевна,**  
зам.директора по УВР, учитель русского языка и литературы  
МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области

### **НАСТАВНИЧЕСТВО – ДИРЕКТИВНОСТЬ, ПОДДЕРЖКА, ВДОХНОВЕНИЕ (ОПЫТ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УЧИТЕЛЬ-СТУДЕНТ»)**

В национальном проекте «Образование» ставятся перед образовательными организациями ключевые цели: обеспечение конкурентоспособности образования и воспитание социально ответственной личности на основе культурных традиций народов РФ.

Этой цели можно достичь, создав систему поддержки развития навыков, талантов, компетенций. Наиболее эффективная стратегия - применение методологии наставничества. Каждая из форм (моделей) наставничества предполагает решение определенных задач и проблем.

В школе мы работаем с людьми, нам очень важна эмпатия, но современные общественные вызовы требуют от учителя не только эмоциональной, но и функциональной стабильности, а также конкретного результата деятельности.

Для студента важно иметь рядом позитивный пример сильной личности – это дает ощущение карьерной устойчивости и перспективности. Рассуждая о наставничестве, можно сказать, что встреча с наставником – «это всякий раз событие». Один хороший специалист передает опыт другому, и оба становятся лучше – вот формула наставничества, и другого такого верного пути не существует.

Цель наставничества: реализовать процесс профессионального становления. Для ее достижения решаются следующие задачи: - ускорить процесс профессионального становления студентов; -развивать их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности; -создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В 2021 году началось сотрудничество с филологическим факультетом (заочным отделением) КГУ. Для них студентов 4 курса это была уже вторая практика. Задача, поставленная перед практикантами: дать определенное количество уроков русского языка и литературы, провести внеклассное мероприятие в 7 и 8 классах.

Мной был разработан маршрутный лист для каждого студента с учетом их знаний, пожеланий и особенностей классов. В процессе наставничества его пришлось корректировать.

Сначала студенты посетили несколько уроков в классах, которые за ними закреплены, познакомились с детьми. Далее последовало обсуждение структуры увиденного урока, особенности классов, разбор форм и методов работы (в зависимости от того, русский язык или литература), составление плана урока.

Были выявлены трудности:

- боязнь детей;
- сомнение в своих знаниях;
- неумение донести материал;
- адаптация к возрасту учеников.

**1 студент (Кристина)** - спокойная, скромная, прислушивается, сомневается, но тщательно готовится, советуется. Знает методику, умеет формулировать цели, задачи урока, соотносить задания с этапами, составляет разнообразные задания, обращается к учебнику и дополнительным материалам, но возникают трудности с тем, чтобы спросить несколько учеников, распределить рационально работу. На уроке литературы возникли проблемы с анализом произведений, составлением наводящих вопросов и диалога по произведению. Студент сама анализировала за детей, не было обратной связи.

Проявила себя на внеклассном мероприятии: в классе творческие дети, которые любят сами что-то придумывать, с удовольствием играют, поэтому Кристиной был организован квест - детектив по литературе. Детей поделили на команды, раздали маршрутные листы, разместили станции, по которым они должны были пройти.

Результаты наставничества за период практики:

- налажен контакт учитель-студент, студент-класс
- ушли страхи, и появилась уверенность и в знаниях, и в возможностях
- были проработаны проблемные моменты, увеличили количество посещенных уроков учителя (в том числе в других классах)
- студент предлагал творческие формы заданий, с увлечением готовилась к урокам.

**2 студент (Лиза)** – обозначила себя как знающую хорошо предметы, владеющую методиками, сказала, что прошлая практика прошла легко, взяла 8 класс. Из предложенных для посещения уроков побывала на 3. Разбирается в структуре урока, постановке цели, задач, владеет теоретическим материалом. На практике все оказалось по-другому. Пришлось переделывать ее маршрутный лист.

Контакт с классом был налажен не сразу, готовясь к уроку, подбирала слишком сложный материал для обучающихся, обнаружили пробелы в знаниях, тяжело училась (распечатывала, например, много дополнительного материала, но ни одну тему детям доступно объяснить не могла), остро реагировала на замечания. Не очень хорошие знания возрастной психологии, неумение «подстроиться» под детей. Уроки, в основном, скачанные из интернета, прослеживалось неумение распределить время и материал, некоторые этапы на практике были пропущены. Тяжело давалась литература: незнание текстов, неумение работать в форме диалога, кроме того, выдавался лекционный материал, который тяжело воспринимался обучающимися.

В связи с болезнью студента пришлось перенести внеурочное мероприятие. Спустя некоторое время оно состоялось, но было подготовлено больше детьми.

Отметим совместные обсуждения, взаимопосещение уроков, плюсы для учителя: - посмотреть со стороны на свое ведение уроков, детей; -узнать что-то новое («лайфхаки»); -обмен опытом.

В 2022 эти же студенты изъявили желание проходить практику у меня. Им были предложены 8 и 9 классы соответственно. Повторились пункты прошлой маршрутной карты. Надо сказать, что уроки велись легче, отмечалась самостоятельность подготовки, лучшее владение классом, качество преподавания. Кроме того, проблемы, связанные с уроками литературы, постепенно исчезли, хотя материал усложнился, но подача стала доступнее, информативнее, сопровождалась разными видами творческих заданий.

Студенты сообщили о желании попробовать себя в качестве учителя, преподавали на платных курсах (онлайн).

Осенью 2022 года продолжилось общение уже с магистрантами. Им необходимо было разработать свою дополнительную программу, проанализировав рабочую программу по учебному предмету «Русский язык». В рамках практики студентом Викторией была составлена программа по русскому языку «Неспрягаемые формы глагола в русском языке и художественном тексте», раскрывающая особенности использования глаголов как в современном русском языке, так и в тексте художественных произведений. Программа разработана в русле проводимого ей научного исследования и направлена на организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности.

2 частью данной практики стало проведение констатирующего и формирующего экспериментов (обучающимся 10 класса были предложены тесты, на основе которых были сделаны выводы).

По итогу 3 практик можно сделать вывод, что мы сработали как деловая команда. Мой опыт придавал решимости, информационные навыки будущих коллег позволяли быстро оформить результат. Работа со студентом – это не только дружба, шефство, опека, помощь, это профессиональная координация, направленная на развитие мастерства, на

постижение своего призвания, стиля, места, которое позволит в полной мере раскрыть потенциал, а иначе красота и талант могут угаснуть.

Стать наставником – это миссия, быть наставником – профессия. Да, сложно вместить в формальную должностную инструкцию все особенности роли наставника, поскольку именно педагог-наставник имеет возможность использовать ценные наработки из истории педагогики, приобщиться к современным достижениям практик наставничества. Наставничество всегда совмещает в себе директивность и поддержку, вдохновение.